

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT DI
KULON PROGO**

SKRIPSI



Oleh :
MUH AKHIRI
NIM. 11133200030

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PGRI YOGYAKARTA
2016**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT DI
KULON PROGO**

SKRIPSI



Diajukan Kepada :

Universitas PGRI Yogyakarta

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Menyelesaikan Program Sarjana

Oleh :

MUH AKHIRI

NIM. 11133200030

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PGRI YOGYAKARTA
2016**

ABSTRAK

MUH AKHIRI Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Kulon Progo.

Penelitian ini dilakukan di beberapa BMT di Kabupaten Kulon Progo pada November 2015 sampai Februari 2016. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Uji validitas dan reliabilitas diujikan kepada 30 responden, dimana hasil dari seluruh butir pertanyaan adalah valid dan reliabel.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = -10,353 + 0,561X_1 - 0,028X_2$. Sementara dari hasil uji t menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) yang dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t 5,895 dengan nilai signifikansi 0,000 Sementara Stress Kerja (X_2) dengan nilai signifikansi 0,769 tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji F diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Stress Kerja (X_2) secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). analisis regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai R^2 diperoleh hasil 0.321, hal ini menunjukkan bahwa 32,1% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X_1) dan Work Stress (X_2) sedangkan 67,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Stres kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

MUH AKHIRI This study aims to determine the effect of organizational culture and work stress on employee performance BMT in Kulon Progo, Yogyakarta.

*The study was conducted in some BMT in Kulon Progo, Yogyakarta in November 2015 to February 2016. This study is a quantitative research by using questionnaire instrument to collect the data needed. Validity and reliability tests conducted on 30 respondents with the results of the whole questions are valid and reliable. Questionnaires were distributed to 80 respondents by taking simple random sampling technique. Analysis technique used in this research is multiple regression analysis followed by *t* test and *f* with a significance level of 0.05.*

*Based on data analysis obtained regression equation $Y = -10,353 + 0,561X_1 - 0,028X_2$. While based on the data processing by *t* test showed that Organizational Culture (X_1) is the most dominant influence on Employee's Performance (Y) with the *t* value of 5,895 and a significance value of 0.000, meanwhile the factor of Work Stress with significance value of 0,769 do not have significant value toward to Employee's Performance (Y). Based on *F* test obtained calculated *F* value of 18,206 and a significance value of 0.000, meaning that Organization Culture (X_1), and Work Stress (X_2) is simultanly bring positive effect on employee's performance (Y). R^2 is obtained of 0,321 it means 32,1% employee's performance is affected by Orgnization Culture (X_1) and work stress (X_2) while 67,9 % are influenced by independent variables other than this study.*

Keywords: Organizational Culture, Work stress, employee performance

PERSETUJUAN PEMBIMBING
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BMT DI KULON PROGO

Skripsi oleh Muh Akhiri ini
Telah diperiksa dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diuji :



Yogyakarta, 19 Mei 2016
Pembimbing

(Saptaningih Sumarmi, SE, MM.)



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

BMT DI KULON PROGO

Oleh:

Muh Akhiri


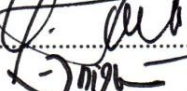
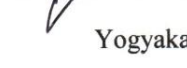
NIM. 11133200030

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 21 Mei 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji

	Nama	Tanda tangan	Tanggal
Ketua	: Hari Purnama, SE, M.M		
Sekretaris	: Dra. Yati Suhartini, MA		
Penguji I	: Saptaningsih Sumarmi, SE, M.M		
Penguji II	: Adhi Prakoso, SE, M.Sc		

Yogyakarta 21 Mei 2016

Fakultas Ekonomi

Universitas PGRI Yogyakarta

Dekan,


Hari Purnama, S.E, M.M

NIP. 19620221199531004

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muh Akhiri
NPM : 11133200030
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja
Karyawan Baitul Maal Wattamwil (BMT) di Kabupaten
Kulon Progo

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan pekerjaan saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau hasil pemikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini. Hasil jiplakan, dikenakan sanksi sesuai dengan berat ringannya tindakan plagiasi yang dilakukan. Sanksi dapat berupa perbaikan skripsi dan ujian ulang, melakukan penelitian baru atau bahkan pencabutan ijazah S1.

Yogyakarta, 21 Mei 2016

Yang membuat pernyataan


Muh Akhiri

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok(akhirat), bertakwalah kepada Allah. Sungguh Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”(Qs. Al-Hasyr:18)

“.....Ya Tuhan kami, anugerahkanlah kepada kami istri-istri kami dan keturunan kami sebagai penyenang hati (kami). Dan jadikanlah kami imam bagi orang-orang yang bertakwa.”(Qs. Al Furqaan: 74)

PERSEMBAHAAN:

Karya sederhana ini peneliti persembahkan kepada:

1. Allah SWT atas segala nikmat yang diberikan di setiap nafasku.
2. Rasulullah saw, sosok teladan nan mulia tanpa cela.
3. Istriku dan guru bagi anak-anakku, Suyatmi.
4. Bapak dan Ibu yang telah membesarkan, mendidik, dan mendoakanku.
5. Bapak Hari Purnama, Bapak Lilik Siswanta, Bapak Arif Sudaryana, Bu Saptaningsih Sumarmi, Bu Yati Suhartini, dan Bu Murti Sumarni yang tidak pernah lelah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi.
6. Teman-temanku: Muh Ajrudin Akbar terima kasih atas *support* dan motivasinya, Mbak Narsih, Mbak Umariyatun juga Mbak Tri Isni terima kasih atas bantuannya.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamiin, segala puji hanya bagi Allah SWT semata, atas berkah serta hidayah-Nya penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan Baitul Maal Wattamwil di Kabupaten Kulon Progo'.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi guna mencapai derajat Sarjana Ekonomi (SE) di Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari semua pihak, oleh karena itu perkenankan penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Buchory MS, M.Pd Rektor Universitas PGRI Yogyakarta
2. Hari Purnama, SE, MM. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta
3. Lilik Siswanta, SE,MM. Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta
4. Saptaningsih Sumarni SE,MM. selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Pengurus Baitul Maal Wattamwil (BMT) di Kabupaten Kulon Progo, selaku penanggung jawab koperasi BMT di wilayah kabupaten, Kulonprogo.

6. Karyawan Baitul Maal Wattamwil (BMT) yang telah membantu dalam memberikan informasi dan data yang diperlukan dalam penulisan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Universitas PGRI yang telah member bekal ilmu pengetahuan selama menuntut ilmu.

Peneliti tidak akan berhasil menyelesaikan skripsi ini tanpa dorongan, pengertian, doa dan juga bantuan dari keluarga, secara khusus peneliti menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada istri tercinta yang senantiasa memotivasi sehingga menumbuhkan semangat peneliti untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, namun demikian diharapkan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca semua.

Yogyakarta, 21 Mei 2016

Peneliti

Muh Akhiri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI	v
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vi
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	4
D. Perumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	7
1. Pengertian Budaya Organisasi	7
2. Pengertian Stres Kerja	13
3. Pengertian kinerja	21
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Pikir	26
D. Perumusan Hipotesis	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Waktu Dan Tempat Penelitian	31
B. Variabel Penelitian	31
1. Identifikasi Variabel.....	31
2. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
C. Metode Penentuan Subyek	33
D. Metode Dan Tehnik Pengumpulan Data	35
E. Intrumen Penelitian	36
1. Skala pengukuran	37
2. Uji Validitas	38
3. Uji Realibilitas	38
F. Tehnik Analisa Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian	43
1. Analis Diskriptif.....	42
2. Diskriptif Variabel.....	46
3. Uji coba Instrumen	48
4. Hasil Analisis Data.....	52
B. Pembahasan	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Implikasi.....	57
C. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabe.l 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	44
Tabel. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tebel. 4 Tingkat Budaya Organisasi Responden	46
Tabel. 5 Tingkat Stres Kerja Responden.....	47
Tabel. 6 Tingkat Kinerja Responden	48
Tabel. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	49
Tabel. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	50
Tabel. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	50
Tabel. 10 Hasil Uji Reabilitas	52
Tabel. 11 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1 Kerangka Pikir	26
--------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Data Penelitian

Lampiran 3 Validitas Variabel Budaya Organisasi

Lampiran 4 Validitas Variabel Stres Kerja

Lampiran 5 Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena globalisasi merupakan era baru peradaban manusia dimana terjadi perubahan yang sangat cepat dalam berbagai bidang kehidupan. Strategi sumber daya manusia perlu disiapkan secara seksama agar mampu menghasilkan output yang mampu bersaing pada generasinya.

Perusahaan merupakan suatu sistem organisasi yang didalamnya terdapat interaksi berbagai manusia dengan latar belakang yang berbeda dan bekerja dalam mencapai suatu tujuan bersama yaitu untuk mencapai kesuksesan sebuah organisasi perusahaan (Ranupandojo,1990:9) Dalam organisasi perlu adanya manusia karena manusia adalah pendukung utama setiap organisasi,apapun bentuk dan organisasi tersebut (Rivai, 2003:188). Manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya akan menghasilkan suatu kerja.Untuk mendapatkan hasil kerja yang tinggi (maksimal) diperlukan sebuah kinerja yang tinggi dan memiliki motivasi yang kuat dalam mencapai hasil kerja yang baik.

Noe (1994:234) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan kongruen dengan tujuan organisasi.Kinerja didefinisikan a As'ad (2002:46) sebagai suatu bentuk kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Di abad milinium seperti sekarang, produktivitas kerja merupakan aspek penting dalam usaha peningkatan kinerja karyawan. Oleh karenanya penilaian terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan secara berkala. Jika organisasi percaya bahwa setiap individu mempunyai potensi dan kekuatan serta dapat dioptimalkan melalui suatu iklim yang sehat, maka dalam organisasi akan mempunyai sistem penilaian yang berusaha mengenali, mempertajam, mengembangkan dan memanfaatkan potensi serta kemampuan karyawan (Rivai, 2003:430). Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan menghubungkan beberapa faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, stres kerja dan lain sebagainya (Koesmono, 2005). Faktor faktor tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi (meningkatkan maupun menurunkan) kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi (Sobirin, 2007:131). Budaya organisasi merupakan hal penting dalam memahami suatu organisasi. Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai sistem nilai organisasi yang akan mempengaruhi cara kerja dan cara karyawannya berperilaku. Jika perilaku karyawan tidak sesuai dengan budaya organisasi maka ia dipastikan tidak dapat menghasilkan kinerja yang

maksimal. Budaya organisasi menurut Cook dan Yanuw seperti dikutip oleh Jones (2004) akan mengontrol cara anggota dalam membuat keputusan, cara mereka menginterpretasikan dan mengelola lingkungan organisasi, mempengaruhi apa yang akan mereka perbuat dengan sebuah informasi, serta cara mereka berperilaku.

Budaya organisasi saat ini menjadi penting artinya ketika muncul kesadaran bahwa dengan adanya budaya organisasi yang kuat dapat menjadi fondasi yang kuat bagi organisasi untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Gani, et.,al., 2006). Budaya organisasi yang kondusif dan mendukung terciptanya hasil kerja yang maksimal tentunya akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi atau maksimal (Rivai, 2003:430)

Williams et al.(2001) menekankan bahwa pada jangka waktu yang pendek stres kerja berdampak pada fisik dan perilaku kerja individu yang berdampak pada kinerja. Berbagai literatur mengenai hubungan stres kerja (perceived job stress) dengan komitmen sudah banyak diteliti. Mikkelsen et al. (2005) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa berpengaruh stres kerja pada komitmen organisasional dan kepuasan kerja yang mana stres kerja persepsian berhubungan negatif dengan komitmen organisasional. Selain itu masalah-masalah yang muncul terkait dengan stres kerja yang berdampak bagi organisasi, seperti penurunan komitmen organisasi, peningkatan ketidak hadiran dan turnover yang tinggi (Mikkelsen et al., 2000)

Secara umum pengaruh budaya organisasi dan stres kerja menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Untuk itu menarik untuk dilakukan penelitian dengan merubah salah satu variabel.

Penelitian ini merupakan replikasi dan ekstensi penelitiannya Heru Tri Prasetyo (2009). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah : variabel independennya adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja sedangkan pada penelitian ini adalah budaya organisasi dan stress kerja.

B. Identifikasi Masalah

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan banyak. Berdasarkan pada studi pendahuluan peneliti menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BMT di Kabupaten Kulon Progo adalah: kepuasan kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lain sebagainya. Faktor penggerak tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan BMT di Kabupaten Kulon Progo.

C. Batasan Masalah

Dalam hal ini, penulis membatasi permasalahan penelitian pada pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan BMT di Kabupaten Kulon Progo.

D. Rumusan Masalah

Mengingat faktor sumber daya manusia merupakan kunci penggerak perusahaan dan berpengaruh maju mundurnya perusahaan, maka pimpinan perusahaan harus mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja

karyawannya. Berdasarkan Latar Belakang tersebut di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah yaitu;

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan BMT di Kabupaten Kulon Progo?
2. Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan BMT di Kabupaten Kulon Progo?
3. Apakah budaya organisasi dan Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan BMT di Kabupaten Kulon Progo?

E. Tujuan Penelitian

Berdasar rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi dengan kinerja Karyawan BMT di Kabupaten Kulon Progo.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh stress kerja dengan kinerja Karyawan BMT di Kabupaten Kulon Progo.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengaruh budaya dan stress kerja dengan kinerja Karyawan BMT di Kabupaten Kulon Progo.

F. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada bebrapa pihak antara lain :

1. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat menjadi salah stu sumber informasi bagi pimpinan perusahaan dalam meninjau kembali kebijakan yang telah dilaksanakan

dalam kaitannya dengan budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan penulis tentang budaya organisasi, stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya baik dari kalangan mahasiswa maupun pihak-pihak lain yang berkepentingan. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan suatu organisasi.

Bab ini berisi data dan analisis data yang terdiri dari analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan pembahasan.